

у контексті підготовки фахівців соціальної сфери є формування вмінь і навичок розробки та апробації технологій соціальної інтеграції особистості в суспільство, соціальної експертизи проєктів у соціальній сфері, соціального менеджменту закладів та організацій (В. Ярська); розвиток їх творчої ініціативи, самостійності, конкурентноспроможності, мобільності (І. Зимня) й адекватних уявлень про процеси, що відбуваються в сучасному світі, специфіку інтересів і поведінки різних соціальних груп (Т. Руднева). *Складовими компонентами С. о.* є соціальне виховання, соціальне навчання, соціальний діалог, соціалізація, соціальна комунікація, соціальний контроль, соціальна інклюзія. У соціокультурному просторі особистості й суспільства соціальна освіта реалізує численні *функції*: інтегративну, соціалізуючу, адаптивну, комунікативну, інформаційну, соціального управління та контролю, соціальної інклюзії, соціокультурну, духовно-моральну, гуманістичну. *Структура С. о.* особистості включає такі компоненти: *гносеологічний* — сукупність знань про реальну ситуацію, яка відображає соціально-психологічний стан індивідів, про їх поведінку, що дозволяє виявити ступінь готовності до соціокультурної інтеграції; *когнітивний*, що включає знання про сутність С. о. як особливий соціокультурний феномен, співвідношення об'єктивного й суб'єктивного в С. о., співвідношення С. о. та її складових; *аксіологічний*, який передбачає вивчення ціннісно-нормативного змісту дихотомії «особистість — суспільство», а також дослідження цінностей, норм, установок, ідеалів, стандартів поведінки особистості в соціумі та інших членів суспільства щодо особистості; *праксіологічний*, який розглядає функції соціальної освіти, фактори та умови, що сприяють її розвитку на макро-, мезо- і мікрорівнях, поведінкові установки, що детермінують формування соціально освіченої особистості; *особистісний*, що є системотвірним стосовно соціальної освіти загалом і забезпечує самопізнання індивіда, розвиток рефлексивної здатності саморегуляції, морального та життєвого самовизначення, формує особистісну позицію. До *стратегій С. о.* відносять універсалізацію, свободу вибору, інноваційні зміни середовища та регіональної інфраструктури, участь у становленні громадянського суспільства (В. Ярська).

Літ.: Бабкин Н. И. О принципах высшего социального образования // Социальная работа: теория, технология, образование.— 1997 — № 1.— С. 16.; Беспарточный Б. Д. К вопросу о генезисе социального образования // Социальная политика и социология.— 2007.— № 2.— С. 4.; Григорьев С. И., Гуслякова Л. Г. Концептуальные основы социального образования в современном российском обществе.— Барнаул, 2002.— 57 с.; Жуков В. И. Российское образование: истоки, традиции, проблемы.— М.: Издательство МГСУ «Союз», 2001.— 848 с.; Зимня И. А. Социальная работа как профессиональная деятельность // Социальная работа и проблемы подготовки кадров.— М., 1992.— С. 8–16.; Мардахаев Л. В. Содержательно-дидактическая модель высшего социального образования педагогической ориентации // Социальная работа: теория, технология, образование.— 1997.— № 1.— С. 34; Понятійно-термінологічний словник з соціальної роботи / За ред. Козубовської І. В., Мигович І. І.— Ужгород, 2000.— 250 с.; Руднева Т. И. Этнокультурная составляющая социального образования // Социально-педагогическая деятельность: проблемы и перспективы.— Самара, 2004.— С. 105–109.; Шендеровський К. С. Соціальна освіта та соціальні комунікації: тексти лекцій.— К., 2011.— 206 с.; Шмелева Н. Б., Донина О. И. Педагогические основы социальной работы: учебное пособие.— Москва; Ульяновск: УлГУ, 2001.— 170 с.; Ярская В. Н. Миссия социального образования // Ученые записки РГСУ.— М., 2007.— № 4.— С. 28–36.

Зверева І. Д., Поліщук В. А.

ПАРТНЕРСТВО (СОЦІАЛЬНЕ) — об'єднання зусиль різних суб'єктів (соціальних партнерів) заради спільно визначених цілей, що передбачає низку спільних дій, спільний

пошук шляхів розв'язання наявних проблем або нових можливостей і їх реалізацію. Розрізняють *П. у: а) широкому сенсі (міжсекторальне П.)* як відносини щодо розподілу та використання ресурсів у соціальній сфері, що існують між трьома секторами (партнерами): державними, комерційним і громадським; б) *вузькому сенсі (трудове П. або соціальний діалог)* як систему колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами *П.* у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

Питання *П.* вивчали О. Безпалько, В. Давиденко, В. Дементов, А. Еверс, В. Жуков, Н. Нижник, Г. Семігін, В. Цвих, Т. Янсон та ін. *П.* теоретично обґрунтоване в концепціях держави загального добробуту, народного капіталізму, революції в прибутках, людського капіталу, постіндустріального та інформаційного суспільства, стадій економічного зростання тощо.

В узагальненому розумінні предметом *П.* може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. Загальним важливим принципом *П.* є підтримка й розвиток ринкової конкуренції, запобігання монополізму, недопущення будь-яких спроб встановлення жорсткого контролю з боку держави, організацій чи приватних осіб над ринком, його регулюванням. *П.* розглядають як один із соціальних механізмів пом'якшення соціальних наслідків ринкових реформ, вирішення соціальних проблем на засадах консенсусу, збереження громадської злагоди в суспільстві.

П. як усталена й виважена форма регулювання суспільних відносин, співробітництва різних суб'єктів діяльності передбачає також і певну технологію вирішення проблем цієї взаємодії, яка полягає, зокрема, у таких вимогах, як: а) ідентичність — аналіз сутності позицій соціального партнера щодо можливостей досягнення цілей діяльності; б) солідарність як протидія намаганням особистого чи корпоративного успіху, в) недопущення протиставлення однієї сторони іншій, спільні дії, виходячи з інтересів спільності, вимог ситуації та цілей співробітництва; г) терпимість як атрибутивна вимога активної й довготривалої спільної діяльності; г') кооперація як акцентуація, зосередження уваги на процесі роботи, її перебігу та результатах відповідно до поняття солідарності; д) емоційність як противага технічно-раціональному способу дій, яка полягає в тому, щоб зміцнювати процес міжкорпоративного спілкування (співчуття, такт, акцентуація, підтримка тощо); е) сприяння досягненню конкретних домовленостей в окремих сферах.

Розгляд *П.* як міжсекторальної взаємодії, згідно з визначенням німецького дослідника соціальної діяльності А. Еверса, передбачає виділення трьох секторів: а) держава (відповідає за організацію, реалізацію та перерозподіл товарів відповідно до встановлених постійних загальних критеріїв; ключові принципи цього сектора: рівноправність і безпека); б) ринок (через анонімне виробництво, не засноване на глибоких зв'язках, він задовольняє матеріальні потреби, виражені в грошах, мета діяльності — прибуток); в) третій сектор націлений на (само) забезпечення людей на основі їх індивідуальних потреб, відповідно до глибоких загальних інтересів і цінностей, цілі — спільність інтересів, соціальна солідарність. Деякі автори виділяють окрім трьох секторів (влади, бізнесу та громадськості) ще четвертий — засобів масової інформації, які формують певну суспільну думку членів громади про окрему діяльність цих секторів і їх взаємодію на рівні громади. Як зазначає О. Безпалько, представники кожного із цих трьох секторів мають різні можливості та ресурси для

вирішення соціальних проблем, у них часто різні уявлення про саму природу цих проблем. Проте, незважаючи на всі розбіжності, співробітництво секторів є необхідним, оскільки ні держава, ні бізнес і громадськість поодиночки не здатні розв'язати зазначені проблеми.

Наявність та особливості міжсекторальної співпраці відіграють значну роль у житті членів громади, оскільки це є інструментом розвитку громади, відображає динаміку участі ініціативних груп населення, які опікуються та представляють інтереси й потреби представників своєї громади. Взаємодія між представниками трьох (чотирьох) секторів через використання ресурсів усіх секторів сприяє розв'язанню соціальних проблем, що дозволяє розвивати теорію та практику соціальної роботи, упроваджуючи нові й удосконалюючи існуючі адресні технології допомоги різним категоріям клієнтів. Наявність досвіду *П.* у вигляді міжсекторальної співпраці зменшує рівень напруги в громаді та мінімізує протистояння інтересів громадян і влади щодо соціальних питань (наприклад догляду в громаді). Варто зазначити, що в процесі взаємодії між різними секторами в громаді відбувається взаємодоповнення слабких сторін одного сектору сильними сторонами іншого, повноважень одного — ресурсами іншого тощо.

До механізмів цього типу *П.* можна віднести соціальне замовлення, лобіювання, стимулювання соціальної активності прямим фінансуванням тощо. Механізми *П.* як міжсекторальної взаємодії визначені, зазвичай, національним законодавством і рівнем розвитку громадянського суспільства.

П. як форма регулювання соціально-трудових відносин між соціальними суб'єктами відбувається шляхом розроблення й реалізації спільних соціально-трудових договорів, програм чи угод на визначені терміни. Наріжним каменем ідеології *П.* є положення про необхідність забезпечення кожної людини певною сукупністю соціальних прав, основними з яких є: право на працю, оплату праці, участь у розробці процедур розподілу прибутків і їх отримання, рівень і якість життя; участь у володінні власністю підприємства до контрольного пакета акцій включно; участь в управлінні підприємством (членство в радах управляючих, різноманітних комісіях, виборчих радах тощо).

Відносини *П.* мають колективний характер, у їх основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер *П.* виявляється в трьох аспектах: а) наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; б) наявності колективних відносин у цій сфері; в) колективній структурі сторін соціального партнерства. До сфери *П.* входять досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функції заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, у розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія *П.* глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом. Відомі дві моделі *П.*:

1) *Двостороннє П. (біпартизм)* поширене у тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями працюючих. Держава може виступати в такій моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів.

2) *Тристороннє П. (трипартизм)*, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера, поширене у Франції, ФРН, Швеції, Австрії.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи *П.* у трудовій сфері розпочався на початку ХХ ст. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, із процесом виділення норм трудового права в окрему галузь права, набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин, у Норвегії такий акт ухвалено 1915 р., Німеччині — у 1918, Фінляндії — 1924 р. У 1948 р. Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, у 1949 р. — Конвенцію № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації № 91 про колективні договори (1951 р.), № 94 — про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952 р.), № 113 — про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960 р.), Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.). Україна в різні роки ратифікувала зазначені міжнародно-правові акти, таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

В Україні здійснено певні організаційно-правові заходи для розвитку *П.* у сфері трудових відносин. Указами Президента України створено спеціальні органи, які здійснюють повноваження у сфері соціального партнерства: Національна рада соціального партнерства (1993 р.), Національна служба посередництва і примирення (1998 р.). Ухвалено низку законів, що регулюють питання *П.*, зокрема «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1995 р.), «Про оплату праці» (1995 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.). У 2006 р. на 27-ій міжпарламентській асамблеї країн-учасниць СНД ухвалено модельне законодавство про соціальне партнерство. З 1993 р. в Україні укладаються Тарифна угода, Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України, а з 1997 р. — ще й Українським союзом промисловців і підприємців (з 1999 р. — Конфедерацією роботодавців України).

Літ.: Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. — К: Центр навчальної літератури, 2005. — 176 с.; Влада і громада: співпраця влади і громадськості у вирішенні місцевих проблем / Інститут громадянського суспільства. — К, 2004. — 85 с.; Дементов В. О. Роль громадських організацій у соціальному забезпеченні: український та зарубіжний досвід [Електронний ресурс] Національна бібліотека України. — Режим доступу : [www / URL: http: // www.nbuv.gov.ua / portal / Soc_Gum / Apdu / 2008_2 / doc / 4 / 04.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2008_2/doc/4/04.pdf) — 01.02.2008 — Загол. з екрану; Закон України «Про організації роботодавців» [Електронний ресурс] Законодавство України. — Режим доступу

: [www / URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2436-14](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2436-14) — 05.08.2012 — Загол. з екрану; Організація партнерства у місцевих громадах: методичні рекомендації для практиків соціальної сфери / Зверєва І.Д., Басюк Т. П., Безпалько О. В.— К.: Наук. світ, 2006.— 43 с.; Семигін Г. Ю. Соціальне партнерство в сучасному світі.— М.: Мысль, 1996.— 199 с.; Семигіна Т. В. Робота в громаді: практика й політика.— К.: КМ Академія, 2004.— 180 с.

Семигіна Т. В.

ПОСЛУГИ СОЦІАЛЬНІ — а) дії або діяльність когось на користь іншої особи; б) дії державних або неурядових організацій, фахівців, спрямовані на задоволення потреб і забезпечення прав, вирішення проблем, попередження або подолання складних життєвих обставин окремих осіб чи соціальних груп.

У ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги» (2003 р.) виокремлено соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, інформаційні, просвітницькі, рекламно-пропагандистські послуги та послуги з працевлаштування.

Соціально-побутові послуги — забезпечення продуктами харчування, м'яким і твердим інвентарем, транспортом, засобами малої механізації, здійснення патронажу, придбання медикаментів, допомога в самообслуговуванні тощо.

Різновидами педагогічних послуг є освітні та розвиваючі. Освітні послуги можуть надаватися у формі індивідуальних і групових занять, навчальних курсів, семінарів, відеолекторіїв, соціально-психологічних тренінгів, просвітницьких бесід, майстер-класів тощо. Розвиваючими послугами можна вважати заняття в гуртках художньо-естетичного, спортивного, технічного спрямування, участь у культурологічних заходах, ігротеках тощо. Педагогічні послуги надають у загальноосвітніх закладах, центрах соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді, позашкільних закладах і закладах соціального спрямування, підліткових клубах за місцем проживання, неурядових організаціях тощо.

Психологічні послуги спрямовані на формування в особистості впевненості та мотивації щодо подолання складних життєвих ситуацій, розвиток навичок самовдосконалення, зміну у свідомості людини уявлення про безвихідь її становища, відновлення психологічних сил організму. Різновидом цих послуг є діагностичні та корекційні. Психологічні послуги можуть надавати у формі консультацій, психологічної діагностики, психокорекційних занять, психологічних тренінгів, зустрічей груп самопомогі, консультування по «телефону довіри» тощо.

Приклад медико-оздоровчих послуг — консультації спеціалістів; заняття з різних видів спорту та фізичної культури (аеробіки, шейпінгу тощо); організація та проведення туристичних маршрутів; оздоровчі програми для дітей; оздоровлення дітей у санаторіях, пансіонатах, таборах відпочинку; оздоровчі процедури (масаж, фізіотерапія, рефлексотерапія, фітотерапія, лікувальна гімнастика) тощо. Переважно оздоровчі послуги надають у загальноосвітніх закладах, спортивних клубах, центрах, клубах за місцем проживання. Медичні — у реабілітаційних центрах, медичних установах, центрах репродуктивного здоров'я, дружніх клініках для молоді тощо.

Різновиди юридичних послуг — надання консультацій з питань чинного законодавства; допомога клієнтам в оформленні необхідних юридичних документів; адвокатські послуги неповнолітнім; захист інтересів дітей і молоді щодо їхніх майнових прав; проведення юридичних процедур під час влаштування дитини в прийомну сім'ю, дитячий будинок сімейного типу тощо.